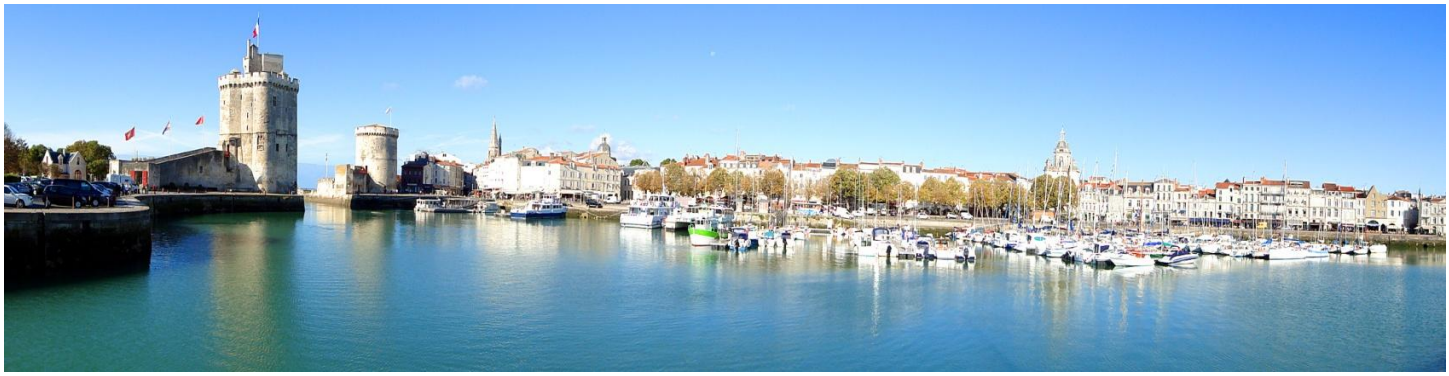
Flash Actualité
Janvier 2014



Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime vous souhaite une très belle et heureuse année 2014

Vie du Centre de Gestion

Organisation de l'épreuve écrite de l'examen professionnel d'adjoint technique territorial de 1ère classe

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a organisé, pour les Centres de Gestion de la région Poitou-Charentes et de la région du Limousin, le 15 janvier 2014, l'épreuve écrite à caractère professionnel de l'examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint technique territorial de 1ère classe dans la spécialité « conduite de véhicule ».

Sur les 230 candidats convoqués sur le site du Parc des expositions de La Rochelle, 221 étaient présents pour cette épreuve d'une durée de 1h30, portée à 2 heures pour le candidat reconnu travailleur handicapé ayant demandé un tiers temps supplémentaire.

Centre de Gestion de la Charente-Maritime
85 boulevard de la République -CS 50002
17076 LA ROCHELLE Cedex 9
Tel. 05.46.27.47.00 - Fax. 05.46.27.47.08

Sommaire

Vie du Centre de Gestion 1
Organisation de l'épreuve écrite de l'examen professionnel d'adjoint technique territorial de 1ère classe 1
Actualité statutaire 2
Cumul d'activités – Projet de loi 2
Lanceurs d'alerte – Protection 2
Rémunération 2
Suppression de la journée de carence 2
Transmission de la DADS 2013 : un délai supplémentaire 2
GIPA 2014 2
Relèvement du salaire minimum de croissance 3
Versement du supplément familial – Garde alternée 3
Stagiaires de l'enseignement – Gratification 3
Régime indemnitaire des conseillers des activités physiques et sportives 4
Carrières 4
Préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 : recensement des effectifs employés au 1er janvier 2014 4
Notation 2013 et avancement d'échelon 2014 4
Avancement de grade 5
Promotion interne – Accès au grade d'agent de maîtrise territorial 5
Retraite 5
Parution 5
Durée d'assurance requise pour les assurés nés en 1957 afin de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein 5
Publications 6
Tableaux d'avancement de grade pour l'année 2014 – Ville de Royan 6
Tableaux d'avancement de grade pour l'année 2014 – CCAS de Royan 6
Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne – Centre de Gestion 17 6
Protection sociale complémentaire 7
Mise en œuvre de la convention de participation 7
Cellule Handicap 7
Recrutement de personnels handicapés 7
Maintien dans l'emploi de personnels atteints de restrictions ou de handicap 7
Comité médical 7
Dossier spécial : l'apprentissage mode d'emploi 8
Hygiène et Sécurité 13
Séminaire organisé le 19 décembre 2013 à Pont l'Abbé d'Arnoult 13
Documentation FNP 14
Concours et examens professionnels 14
Dispositif de titularisation des agents contractuels – Bilan des sélections professionnelles organisées en 2013 14
Liste d'aptitude 14
Avis d'ouverture des concours et examens professionnels conventionnés 15
Agenda : prochaines réunions 16

Actualité statutaire

Cumul d'activités – Projet de loi

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires présenté en conseil des ministres le 17 juillet dernier entend réaffirmer l'obligation faite aux agents publics de se consacrer exclusivement aux tâches qui leur sont confiées, notamment en obligeant le fonctionnaire ou agent non titulaire qui souhaite créer ou reprendre une entreprise à exercer son service à temps partiel, afin que cette activité privée n'empiète par sur l'exercice de ses fonctions, et en réduisant la durée pendant laquelle l'agent pourra être autorisé à cumuler son emploi avec la création ou la reprise d'une entreprise à deux ans maximum, sans renouvellement ni prolongation possible.

Le Gouvernement envisage donc, dans l'intérêt du service, de resserrer les possibilités ouvertes aux agents publics de cumuler leur activité principale avec la création ou la reprise d'une entreprise.

QE n° 22781 du 2/04/2013 (JOAN du 3/12/2013)

Lanceurs d'alerte – Protection

L'article 35 de la **loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013** relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière crée un article 6ter A dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Désormais, les "lanceurs d'alerte" ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, sont protégés dans leur vie professionnelle.

Rémunération

Suppression de la journée de carence

Depuis le 1er janvier 2014, le jour de carence pour maladie des agents publics est supprimé.

Par conséquent, tout arrêt maladie ayant débuté avant cette date reste soumis à la non rémunération du 1er jour de congé.

Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 : article 126

Transmission de la DADS 2013 : un délai supplémentaire

Le ministère de l'Economie et des Finances octroie aux employeurs un délai supplémentaire de transmission de la D.A.D.S. 2013 : la date limite est désormais fixée au mercredi 12 février inclus.

Communiqué de presse du Ministère de l'économie et des finances.

GIPA 2014

Le **décret n°2014-33 du 14 janvier 2014** prévoit la prolongation du dispositif "GIPA" (garantie individuelle du pouvoir d'achat) en 2014. Néanmoins, l'arrêté fixant les éléments de calcul de cette indemnité n'est pas publié à ce jour.

Relèvement du salaire minimum de croissance

Le **décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013** porte, à compter du 1er janvier 2014, le montant du SMIC brut horaire à 9,53€ (augmentation de 1,1 %), soit 1 445,38€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

A compter du 1er janvier 2014, le montant du minimum garanti prévu à **l'article L. 3231-12 du code du travail** est fixé à 3,51 €.

Voir également :

- la **note sur l'indemnité différentielle**
- le **régime des cotisations pour 2014**

Versement du supplément familial – Garde alternée

Les modalités actuelles d'attribution du supplément familial de traitement, complément de rémunération versé aux agents des trois fonctions publiques en vue de compenser le coût de l'éducation de leurs enfants, sont régies par l'article 11 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation, et la circulaire n° FP 1958 du 9 août 1999 qui en précise les modalités de calcul et de versement.

Ces dispositions ne prennent pas en compte la situation des couples divorcés ayant opté pour une garde alternée de leurs enfants. Or l'article L. 521-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, tient compte pour la détermination du droit à l'attribution des prestations familiales, des décisions judiciaires de résidence alternée des enfants au domicile de chacun des parents.

Ainsi la charge de l'enfant pour le calcul des allocations familiales est partagée par moitié entre les deux parents, soit sur demande conjointe, soit en cas de désaccord sur la désignation de l'allocataire.

La question du supplément familial de traitement, et notamment la prise en compte des situations de garde alternée, sera abordée dans le cadre des réunions relatives aux carrières, aux parcours professionnels et aux rémunérations dans la fonction publique qui s'inscrivent dans le cycle de concertation avec les organisations syndicales pour la période 2013-2014.

QE n° 34423 du 30/07/2013 (JOAN du 10/12/2013)

Stagiaires de l'enseignement – Gratification

Suite à l'adoption d'un amendement d'origine parlementaire au cours des débats à l'Assemblée Nationale, la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 a modifié le code de l'éducation, en prévoyant dans son article 27 le versement d'une gratification aux étudiants stagiaires quel que soit leur organisme d'accueil, lorsque la durée de stage au sein d'un même organisme est supérieure à deux mois. Cette disposition vient compléter la réglementation mise en place depuis 2006.

En effet, les stages de plus de deux mois effectués au sein d'une entreprise, d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial d'une part, et les stages organisés dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial d'autre part, demeurent quant à eux soumis à l'obligation de gratification prévue par la loi, conformément aux articles D 612-55 et D 612-56 du code de l'éducation. Ces dispositions, datant de 2008 et 2009, n'ont pas été modifiées par la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013.

Les collectivités territoriales, les établissements publics de santé et les établissements publics du secteur médico-social sont notamment concernés par cette obligation nouvelle de gratification de leurs stagiaires.

Tant que les dispositions réglementaires relatives à la gratification des stages n'ont pas été modifiées pour inclure ces organismes d'accueil dans leur champ d'application, les dispositions de l'article D.612-60 du code de l'éducation qui fixent le montant de la gratification ne peuvent leur être rendues applicables. Par conséquent, les conventions de stage prévues par l'article L.612-8 du code de l'éducation et signées avec les collectivités territoriales, les établissements publics de santé et les établissements publics du secteur médico-social peuvent être conclues sans imposer une telle gratification. Une instruction en ce sens a été envoyée aux préfets le 25 octobre 2013.

QE n°42504 du 12/11/2013 (JOAN du 3/12/2013)

Régime indemnitaire des conseillers des activités physiques et sportives

Un arrêté du 20 novembre 2013 fixe à 4 960 € le taux de référence annuel de l'indemnité de sujétions allouée aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse. Ce taux est applicable pour les services de l'État du 1er décembre 2013 au 31 décembre 2014.

Il abroge l'arrêté du 27 décembre 2010 qui fixait le taux de référence de cette indemnité à 4 510 € à compter du 2 janvier 2011.

Arrêté du 20 novembre 2013 fixant le taux de référence annuel de l'indemnité de sujétions allouée aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

Carrières

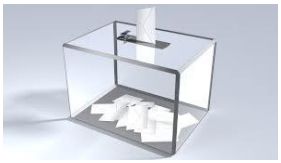
Préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 : recensement des effectifs employés au 1er janvier 2014

Par courrier du 5 décembre 2013, ont été transmis à chaque employeur :

- Une présentation générale des élections professionnelles ;
- Trois certificats administratifs de recensement des effectifs par instance ;
- CAP (feuille bleue), CT (feuille jaune) et CCP (feuille verte) ;
- Des « fiches électeurs » par instance rappelant les conditions pour être électeur ;
- Une liste de vos agents qu'il conviendra de vérifier et/ou compléter. Toutes modifications à apporter seront signalées au service gestion des carrières sur pièces justificatives (arrêtés individuels, contrats…).

Ces documents complétés et signés étaient à retourner au Centre de Gestion au plus tard le 31 décembre 2013. **Les collectivités n'ayant pas satisfait à cette sollicitation sont invitées à le réaliser dans les plus brefs délais**.

Le service Gestion des carrières se tient à votre disposition pour vous transmettre à nouveau les documents, le cas échéant, et vous assister dans la réalisation de cette étape du processus électoral



Notation 2013 et avancement d'échelon 2014

Les dossiers de notation 2013 et les tableaux de proposition d'avancement d'échelons pour l'année 2014 sont à retourner au Centre de Gestion **dans les plus brefs délais.**

Avancement de grade

Les tableaux de proposition d'avancement de grades 2014 ont été transmis par voie postale le 8 novembre 2013. Vous trouverez, **en téléchargement ici,** la notice 2014 relative aux avancements de grade mise en ligne sur le site **www.cdg17.fr.**

Les propositions devront être retournées au Centre de Gestion dans les plus brefs délais.

Il est indispensable de joindre les attestations de réussite aux examens professionnels, le cas échéant, et tous documents officiels justifiant de la state démographique de la collectivité (délibération, arrêté préfectoral, recensement INSEE….)

Les agents ayant fait l'objet d'une mutation, d'un détachement, d'une intégration, d'un transfert… intervenus depuis 8 novembre 2013, et qui rempliraient les conditions pour un avancement de grade ne figurent pas dans les tableaux. Dans l'hypothèse où vous souhaiteriez proposer ces agents pour 2014, il faut sans délai contacter le service gestion des carrières afin de les inscrire à la Commission Administrative Paritaire du 27 mars 2014.

Promotion interne – Accès au grade d'agent de maîtrise territorial

Une prorogation du délai de transmission des dossiers de promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois d'agent de maitrise est accordée jusqu'au 31 janvier 2014.

Pour rappel, le grade d'agent de maîtrise territorial est accessible par voie de promotion interne, aux fonctionnaires réunissant les conditions suivantes :

- ✓ avoir atteint le 6ème échelon du grade d'adjoint technique de 1ère classe ;
- ✓ justifier de onze années de services effectifs dont la période normale de stage dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, des agents territoriaux des services techniques, des agents d'entretien territoriaux, des aides médico-techniques territoriaux, des gardiens d'immeuble territoriaux, des agents de salubrité territoriaux et des conducteurs de véhicules territoriaux ;
- ✓ avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT).

La liste d'aptitude au grade d'agent de maîtrise n'est pas soumise à quota. Elle est établie par le Président du Centre de Gestion, après avis de la commission administrative paritaire.

Téléchargez votre dossier de candidature : **Agent de maîtrise – ancienneté**.

Retraite

Parution

La **loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014** garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est parue au Journal Officiel du 21 janvier 2014.

Durée d'assurance requise pour les assurés nés en 1957 afin de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein

Le décret n°2013-115 du 13 décembre 2013 fixe à 166 trimestres la durée d'assurance requise des assurés nés en 1957 pour bénéficier de leur pension de retraite sans décote (dite « à taux plein »).

Décret n° 2013-1155 du 13 décembre 2013 relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et à la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés nés en 1957.

Tableaux d'avancement de grade pour l'année 2014 – Ville de Royan

A l'issue de la réunion de la Commission Administrative Paritaire du 26 septembre 2013, les tableaux d'avancement de grade et la liste d'aptitude pour l'année 2014 ont été établis comme suit :

=> **Télécharger les tableaux d'avancement pour l'accès aux grades de :**

- Adjoint administratif principal de 2ème classe
- Adjoint administratif de 1ère classe
- Technicien
- Adjoint technique principal de 1ère classe
- Adjoint technique principal de 2ème classe
- Adjoint technique de 1ère classe
- Adjoint d'animation de 1ère classe
- Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles
- Chef de service de police municipal principal de 2ème classe
- Brigadier chef principal
- Brigadier

=> **Télécharger la liste d'aptitude pour l'accès au grade d'agent de maîtrise**

Tableaux d'avancement de grade pour l'année 2014 – CCAS de Royan

A l'issue de la réunion de la Commission Administrative Paritaire du 26 septembre 2013, les tableaux d'avancement de grade pour l'année 2014 ont été établis comme suit :

=> **Télécharger les tableaux d'avancement pour l'accès aux grades de :**

- Adjoint administratif principal de 1ère classe
- Adjoint administratif de 1ère classe
- Directeur
- Technicien
- Adjoint technique de 1ère classe
- Adjoint social principal de 2ème classe

Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne – Centre de Gestion 17

Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ont été établies à la fin de l'année 2013.

=> Télécharger les listes d'aptitude pour l'accès aux grades de :

- **Agent de maîtrise après examen professionnel**
- **Technicien territorial**
- **Technicien principal de 2ème classe**
- **Ingénieur territorial**
- **Attaché territorial (réinscription)**
- **Rédacteur territorial (réinscription)**

Protection sociale complémentaire

Mise en œuvre de la convention de participation

Pour les collectivités adhérentes à la convention de participation, en matière de prévoyance, proposée par le Centre de Gestion 17, et PubliServices/La Mutuelle Générale, sont à votre disposition sur notre site Internet **www.cdg17.fr** **(Nos services / Protection Sociale Complémentaire / Intervention du Centre de Gestion)**, les documents de gestion suivants :

- **Note sur la gestion des adhésions (agent et collectivité)**
- **Note sur la gestion des cotisations**
- **Note sur la gestion des prestations**
- **Formulaire de déclaration de la collectivité** : à transmettre directement à PubliServices accompagnée des pièces justificatives.

Cellule Handicap

Recrutement de personnels handicapés

38 recrutements statutaires et missions de plus de 6 mois ont été accompagnés en 2013 par la cellule handicap du service emploi du Centre de Gestion.

Maintien dans l'emploi de personnels atteints de restrictions ou de handicap

82 agents et leurs employeurs ont été accompagnés par la Cellule Handicap du Centre de Gestion dans le cadre d'aménagements de poste et reclassements (56 aménagements et 26 reclassements).

Comité médical

Le calendrier des séances du premier semestre 2014 est disponible sur le site du Centre, **accessible en cliquant sur ce lien.**

DOSSIER SPECIAL

L'apprentissage : mode d'emploi

Un moyen de pré recrutement

L'apprentissage est une voie de formation qui repose sur un principe d'alternance entre un enseignement théorique au sein d'un Centre de Formation pour Apprentis (CFA) ou d'une section apprentissage (Lycée, Université) et un enseignement pratique dans une collectivité territoriale avec laquelle l'apprenti a signé son contrat.

Ce dispositif peut être aménagé pour être adapté aux personnes en situation de handicap. On parle alors d'apprentissage aménagé. En fonction du handicap, l'apprenti peut suivre des enseignements dans un centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS).

L'apprenti, alternativement présent en collectivité et dans un CFA(S) acquiert simultanément une expérience professionnelle et des connaissances générales, théoriques et techniques en vue d'obtenir un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, écrit, conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur, auquel s'applique la plupart des dispositions du code du travail. Certaines dispositions propres au secteur public ont été instituées en complément du droit commun par la loi n°92-675 du 17 juillet 1992.

❖ De quel type de contrat s'agit-il ?

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée. Cette durée doit être au moins égale à la durée du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. En principe, elle varie entre 1 et 3 ans. Sous certaines conditions, la durée du contrat peut être aménagée, à la demande des cocontractants, afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, de sa situation de handicap, de sa réussite ou de son échec à un examen.

Le contrat d'apprentissage comporte une période d'essai de deux mois à compter du premier jour de travail de l'apprenti en collectivité. Cette période ne peut ni être réduite ni allongée et c'est une période pendant laquelle le contrat peut être résilié sans préavis ni indemnités.

❖ Qui peut bénéficier du contrat d'apprentissage?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus au début du contrat (art. L117-3 du Code du Travail). Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire (le collège).Si l'apprenti est mineur, chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal.

Dans plusieurs cas, des dérogations à la limite d'âge supérieure sont possibles. Les personnes bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ont notamment la possibilité de souscrire un contrat d'apprentissage sans limite d'âge supérieure.

❖ Quels peuvent être les employeurs ?

La région, le département, les communes, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les communautés de communes, les syndicats de communes à vocation multiple (SIVOM), les syndicats de communes à vocation unique (SIVU), les syndicats mixtes, etc.

❖ Quelles sont les obligations de l'apprenti, de l'employeur et de l'établissement d'enseignement ?

L'apprentissage repose sur une relation tripartite. Le contrat d'apprentissage engage respectivement, l'apprenti, la collectivité employeur et l'établissement d'enseignement (CFA(S), lycée, université) à respecter des obligations.

1. Les obligations de l'apprenti :
   - Effectuer le travail qui lui est confié dans le service où il est affecté ;
   - Suivre le cursus de formation prévue ;
   - Se présenter aux épreuves du titre/du diplôme préparé ;
   - Respecter les horaires et le règlement intérieur en vigueur dans la collectivité et dans l'établissement de formation ;
   - Prévenir son employeur et le CFA(S) de ses absences.

2. Les obligations de l'employeur :
   - Inscrire l'apprenti dans un CFA(S) ou une section apprentissage ;
   - Dispenser une formation pratique encadrée par un maître d'apprentissage qui vérifiera la cohérence des tâches confiées à l'apprenti par rapport au diplôme/au titre préparé ;
   - Assurer la coordination avec le CFA(S)
   - Organiser les entretiens de suivi et de l'évaluation de l'apprenti avec l'établissement d'enseignement ;
   - S'assurer que l'apprenti suit la formation au CFA(S) ;
   - Signaler les absences de l'apprenti à l'établissement d'enseignement ;
   - Verser à l'apprenti le salaire prévu au contrat.

3. Les obligations de l'établissement d'enseignement :
   - Dispenser une formation générale, théorique et technologique qui doit compléter la formation pratique reçue dans la collectivité et s'articuler avec elle ;
   - Organiser le premier entretien d'évaluation dans les deux premiers mois qui suivent la signature du contrat d'apprentissage avec l'employeur, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur, le maître d'apprentissage et le formateur de l'établissement d'enseignement ;
   - Vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti en collectivité par rapport au diplôme/au titre préparé ;
   - Signaler les absences de l'apprenti à l'employeur ;
   - Mettre en place les examens en liaison avec les ministères et communiquer les résultats à l'apprenti et à l'employeur.

Le statut de l'apprenti

L'apprenti, considéré comme un salarié à part entière, bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres agents de la collectivité territoriale. Ainsi l'apprenti est soumis aux mêmes droits, avantages et obligations que l'ensemble du personnel, notamment en ce qui concerne les congés payés, les autorisations d'absence, les congés maternité et paternité, l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail.

La durée du travail

La durée légale de travail est de 35 heures hebdomadaires, sachant que le temps de travail applicable à cette durée comprend le temps passé en collectivité et les heures de formation dispensées par l'établissement d'enseignement. L'apprenti reconnu travailleur handicapé étant bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il peut ainsi disposer d'aménagements concernant la durée de travail effective.

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures pour l'apprenti âgé de 18 ans et plus. Cette durée est réduite à 8 heures si l'apprenti est mineur.

Seuls les apprentis de plus de 18 ans peuvent effectuer d'heures supplémentaires dans la limite de 220 heures par an.

Le maître d'apprentissage

La collectivité employeur, au sein de sa structure, doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage qui se chargera d'accompagner, de suivre et de former l'apprenti tout au long de son contrat.

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être majeur et offrir toutes garanties de moralité
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

  OU

  en l'absence de diplôme, justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti et bénéficier, idéalement, de formations aux fonctions tutorales.

Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux apprentis simultanément, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé suite à un échec à un examen par exemple.

Sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs personnes afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désignée un maître d'apprentissage qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec l'établissement d'enseignement.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti en collectivité. Pour l'aider dans son rôle, le maître d'apprentissage peut bénéficier de formations dispensées par le CNFPT.

Le maître d'apprentissage est au centre des relations entre le jeune, le centre de formation et l'employeur.

Il a pour missions :

1. de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA(S) : il assure donc la formation pratique de l'apprenti ;
2. de confier à l'apprenti des tâches permettant l'exécution de travaux conformes à la progression annuelle de la formation dispensée en CFA.

Ainsi, le maître d'apprentissage est le garant du suivi et du développement des compétences de l'apprenti.

S'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage bénéficie d'une nouvelle bonification indiciaire de 20 points.

Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte.

Le versement de la NBI doit faire l'objet d'un arrêté. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de transmettre l'arrêté au contrôle de légalité.

La rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, qui varie en fonction de son âge, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé.

Niveau V préparé				**Niveau IV préparé**			**Niveau III préparé**		
Année du contrat				*Année du contrat*			*Année du contrat*		
Age	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème
16-17	25%	37%	53%	35%	47%	63%	45%	57%	73%
18-20	41%	49%	65%	51%	59%	75%	61%	69%	85%
21 et +	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%

(*Article D. 6222-26 du code du travail et décret n°93-162 du 2 février 1993)*

Les majorations sont applicables à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti (*Art. D. 6222-34 du code du travail*).

La rémunération d'un apprenti en situation de handicap est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison de son handicap.

Exemple :
Un apprenti de 20 ans, dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, conclut un contrat d'apprentissage d'une durée de quatre ans, afin de préparer un diplôme de niveau V. Lors de la quatrième année de son contrat, il percevra une rémunération correspondant à une troisième année d'apprentissage, majorée de 15 points, soit 93 % du SMIC (il a alors 24 ans).

Le coût du recrutement de l'apprenti pour une collectivité territoriale

Le coût de l'employeur comprend :

- Le salaire annuel de l'agent
- La NBI de 20 points attribuée au maître d'apprentissage s'il est fonctionnaire
- Les charges patronales dues au titre de :
  - ✓ la retraite complémentaire IRCANTEC ;
  - ✓ la contribution solidarité autonomie si la collectivité emploie au moins 11 agents (apprenti non compris) ;
  - ✓ la contribution supplémentaire du fonds national d'aide au logement (FNAL) si la collectivité emploie au moins 20 agents (apprenti non compris);
  - ✓ la cotisation accident du travail et maladie professionnelle ;
  - ✓ la taxe transport pour les collectivités situées dans une zone couverte par un réseau de transport en commun ;

S'y ajoute le coût moyen de la formation par an et s'y soustraient les aides perçues par l'Etat, la Région (et le FIPHFP dans la cadre d'un apprentissage aménagé). Un simulateur de calcul du salaire des apprentis a été mis en ligne. Vous pouvez y accéder en cliquant **sur ce lien.**

Le recrutement de l'apprenti en collectivité

Consulter les calendriers avant et après l'entrée de l'apprenti dans la collectivité.

Les aides versées à l'employeur

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti, la totalité:

- ✓ des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur ;
- ✓ des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis ;
- ✓ des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont d'adhéré au régime d'assurance chômage ;

Ainsi, aucune cotisation salariale n'est due.

L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

Les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. En conséquence, le coût de la formation des apprentis reste à la charge des collectivités territoriales. A cet effet, une convention financière entre la collectivité et l'établissement de formation est établie afin de définir les conditions de prise en charge de la formation.

Le Conseil Régional informe de leurs droits, les employeurs, à partir de l'enregistrement de chaque contrat d'apprentissage et demande de fournir les éléments nécessaires au traitement de l'aide régionale adossée à chaque contrat (transmission d'un RIB et signature de la charte pour la qualité de l'apprentissage en entreprise).

Les montants des aides sont versés à partir de la fin de chaque année du cycle de formation validée par le CFA pour toutes les collectivités quel que soit le diplôme préparé par l'apprenti.

- ✓ Prime forfaitaire annuelle de 1400 € réévaluée à1700 € pour les formations dont le nombre d'heure dépasse les 600 heures par année de formation
- ✓ Prime complémentaire de 500 € versée si l'apprenti est âgé de 21 ans au moins et ne dispose d'aucune qualification.

Dans le cadre d'un apprentissage aménagé**, le FIPHFP** prend en charge la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois selon le niveau de formation de l'apprenti.

Le FIPHFP prend également en charge le financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur et au coût maximal de 150 € par jour de formation.

D'autre part le FIPHFP participe au financement de la formation de l'apprenti dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 € par apprenti pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois.

Le FIPHFP alloue aux employeurs publics une indemnité forfaitaire de 4 000 € par année d'apprentissage si le contrat d'apprentissage est bien effectif suite à la période d'essai des deux mois.

La collectivité employeur a la possibilité de solliciter des financements auprès du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti en situation de handicap. Il s'agit notamment des aides liées aux aménagements de poste de travail, aux aménagements de véhicules personnels utilisés à des fins professionnelles, aux transports adaptés domicile-travail, aux surcoûts des actions de formation continue et à l'accompagnement complémentaire à celui du maître d'apprentissage en collectivité.

Les aides versées à l'apprenti

Le Conseil Régional prend intégralement en charge le coût de la formation de l'apprenti.

D'autre part, il participe à l'achat du premier équipement professionnel pour les lycéens scolarisés en Poitou-Charentes et qui intègrent l'une des formations concernées par ce dispositif.

Il peut également financer en partie ou intégralement le Permis B, mais aussi contribuer aux frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Un ordinateur portable est remis aux apprentis en formation de niveau III (Bac+2) dans les filières scientifiques.

Si l'apprenti est recruté par la collectivité à l'issue du contrat d'apprentissage, la Région attribue une prime pour l'insertion des jeunes s'élevant à 500 €.

Le FIPHFP peut octroyer à l'apprenti, via l'employeur public, une aide à la formation de 1 525 € versée la première année de l'apprentissage et destinée à l'acquisition de matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation.

A l'issue du contrat d'apprentissage

Il est possible de conclure un nouveau contrat d'apprentissage, dans la limite de trois, avec le même apprenti si celui-ci souhaite obtenir un diplôme ou un titre de niveau supérieur.

Dans le cas où il n'y a pas de renouvellement de contrat d'apprentissage, il reviendra à la collectivité de préparer l'insertion professionnelle de l'apprenti. L'accompagnement peut s'envisager de plusieurs manières : guider l'apprenti dans l'élaboration de son projet professionnel mais aussi l'aider à rédiger son curriculum vitae et une lettre de motivation ou bien le soutenir dans ses recherches d'emplois par exemple.

A l'issue du contrat d'apprentissage, la collectivité territoriale ou l'établissement public peut décider de recruter l'apprenti. Ordinairement, les contrats d'apprentissage ne dérogent pas aux règles de recrutement de la Fonction Publique Territoriale : le recrutement par concours, qui est nécessaire lorsque l'apprenti obtient un diplôme qui correspond à un grade de recrutement par cette voie. Néanmoins le recrutement direct est envisageable sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C.

Néanmoins il existe une voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap. Ainsi, l'apprenti qualifié de travailleur handicapé peut être recruté directement sur un grade de catégorie A, B ou C à la condition que celui-ci réponde aux conditions de diplômes ou de niveau d'étude requis. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire (en général une année), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées pendant la durée du contrat.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter :
Monsieur Emmanuel NICOLAS
Responsable du service Bourse de l'emploi
✆05.16.19.60.70 ✉ emmanuel.nicolas@cdg17.fr
Madame Camille FREY
Chargée de l'apprentissage
✆05.46.27.47.27 ✉ camille.frey@cdg17.fr
Madame Karine GAUTRONNEAU
Responsable de la Cellule Handicap
✆05.16.19.60.71 ✉ karine.gautronneau@cdg17.fr

Ou **consulter le guide en ligne** sur le site **www.cdg17.fr**

Séminaire organisé le 19 décembre 2013 à Pont l'Abbé d'Arnoult

Le 19 décembre 2013, accueillis au foyer rural de Pont l'Abbé d'Arnoult par Monsieur Martial de VILLELUME, Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, plus de deux cents personnes ont participé au séminaire des assistants de prévention organisé en partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP) de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). Cette année encore, le choix avait été fait d'élargir le champ d'action à l'ensemble des acteurs des collectivités, en sensibilisant également les élus, Directeurs et Responsables des services techniques et de ressources humaines, ainsi que les secrétaires de Mairie, sur des problématiques qui s'inscrivent au cœur des préoccupations des collectivités.

Les thématiques abordées, définies au regard des questions récurrentes posées par l'ensemble des collectivités de notre département, concernaient cette **année l'accessibilité des locaux et la gestion des agressions extérieures.**

L'ambition du séminaire, en plus d'apporter des éléments de connaissances sur les méthodes, outils et réglementations en vigueur dans ces domaines, était de sensibiliser les acteurs locaux au fait qu'une prévention durable, précoce et active dans les services garantissait un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents.

Les communications riches et variées, et les échanges positifs et constructifs, qui se sont succédés durant cette journée ont répondu aux objectifs que s'étaient fixés les différents intervenants (représentants de la société ACCESMETRIE, du groupe SOFCAP…)

Vous pouvez télécharger les supports de la journée :

Atelier 1 : L'accessibilité des locaux professionnels

- **Le contexte et les contraintes du cadre bâti pour l'accessibilité des lieux de travail**
  Intervention de Monsieur Vincent ARNOUX, Directeur (ACCESMETRIE)

  Consulter le support utilisé lors de la manifestation
- **Le rôle du Centre de Gestion : appuis techniques et financiers**
  Interventions de Madame Karine GAUTRONNEAU, Responsable du Service Santé au Travail et de Monsieur Frédéric FEILLE, Ingénieur en prévention des risques professionnels (CDG 17)

  Consulter le support utilisé lors de la manifestation

Atelier 2 : Gestion des agressions extérieures

- **Définitions et modalités de gestion**
  Intervention de Madame Maud LIGEON, Psychologue-Consultante en santé au travail (SOFCAP)

  Consulter le support utilisé lors de la manifestation

Documentation FNP

Le Fonds National de Prévention (FNP) met en ligne, sur son site, des notes d'information sur des thématiques particulières liées à l'hygiène et à la sécurité au travail :

Dossier : Etude juridique réalisée par Samuel Crevel

Samuel Crevel a réalisé, à la demande du FNP, une étude juridique portant principalement sur la responsabilité pénale de l'employeur public en matière d'hygiène et sécurité, du point de vue du juge.

Ce document vient d'être :

- complété par un chapitre sur la pénalisation des risques psychosociaux dans les collectivités territoriales ;
- actualisé pour tenir compte de l'évolution de la jurisprudence et des dispositions du décret n° 2012-170 du 3 février 2012 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale qui crée les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention.

Télécharger l'étude

Concours et examens professionnels

Dispositif de titularisation des agents contractuels – Bilan des sélections professionnelles organisées en 2013

Le Centre de Gestion a organisé, à la demande de collectivités territoriales et établissements publics, les commissions de sélection professionnelle dans le cadre du dispositif de titularisation des agents contractuels issu de la loi du 12 mars 2013. Un premier bilan peut ainsi être établi pour l'année 2013.

	Organisation CDG 17			
	Concours et examens professionnels	Postes ouverts	Candidats auditionnés	Déclarés aptes
Collectivités et établissements affiliés	13	46	32	30
Collectivités et établissements non affiliés	4	56	49	32
Total	**17**	**102**	**81**	**62**

Par ailleurs, des collectivités ont fait le choix de les organiser en interne. Le bilan est le suivant :

	Organisation CDG 17			
	Concours et examens professionnels	Postes ouverts	Candidats auditionnés	Déclarés aptes
Collectivités et établissements affiliés	5	13	13	13
Collectivités et établissements non affiliés	1	9	9	9
Total	**6**	**22**	**22**	**22**

Liste d'aptitude

Consulter l'arrêté du 2 décembre 2013 portant inscription sur la liste d'aptitude des lauréats des concours externe et interne d'accès au grade d'ingénieur territorial spécialité « informatique et systèmes d'information » - session 2013.

Mise à jour du calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels 2014

Le calendrier prévisionnel des opérations organisées en 2014 a été actualisé.

Les modifications portent sur l'organisation :

- en Poitou-Charentes des **concours** externe, interne et de troisième voie **d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles de 1ère classe par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres.** La période d'inscription et la date du début des épreuves restent inchangées.

- de **l'examen professionnel exceptionnel de promotion interne de moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, le 13 mai 2014, par le Centre de Gestion de la Haute-Garonne** pour l'inter région du Grand Sud-Ouest. Ce dispositif exceptionnel, fixé à l'article 19 du décret 2013-490 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois susvisé, permet aux agents sociaux remplissant certaines conditions d'accéder, par voie de promotion interne, au nouveau cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.

Consulter la version 6 du calendrier prévisionnel 2014.

Avis d'ouverture des concours et examens organisés par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime organise au titre de l'année **2014, un concours externe et un concours interne pour le recrutement des bibliothécaires territoriaux**.

Retrait des dossiers : du 4 février 2014 au 12 mars 2014, avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au plus tard le 20 mars 2014. **Consulter l'avis d'ouverture.**

Avis d'ouverture des concours et examens professionnels conventionnés

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde organise **au titre de l'année 2014** notamment pour le département de la Charente-Maritime, **l'examen professionnel au titre de la promotion interne d'ingénieur territorial (1er alinéa)** qui est ouvert aux membres du cadre d'emplois des techniciens territoriaux justifiant de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi technique de catégorie B.

Retrait des dossiers : du 14 janvier 2014 au 19 février 2014, avec une date limite de dépôt des dossiers fixée le 27 février 2014**. Consulter l'avis d'ouverture.**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne organise **au titre de l'année 2014** notamment pour le département de la Charente-Maritime, **l'examen professionnel au titre de la promotion interne d'ingénieur territorial (2ème alinéa)** qui est ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux qui, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins deux ans la totalité des services techniques.

Retrait des dossiers : du 14 janvier 2014 au 19 février 2014, avec une date limite de dépôt des dossiers fixée le 27 février 2014. **Consulter l'avis d'ouverture.**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde organise **au titre de l'année 2014** notamment pour le département de la Charente-Maritime, **l'examen professionnel d'avancement de grade d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1ère classe.**

Retrait des dossiers : du 18 mars 2014 au 16 avril 2014, avec une date limite de dépôt des dossiers fixée le 26 avril 2014. **Consulter l'avis d'ouverture.**

Agenda : prochaines réunions

Commission Administrative Paritaire

Date de réunion	Date limite de dépôt des dossiers
Jeudi 20 février 2014	27 janvier 2014
Jeudi 27 mars 2014	1er mars 2014
Mardi 3 juin 2014	9 mai 2014
Mardi 30 septembre 2014	5 septembre 2014
Jeudi 27 novembre 2014	3 novembre 2014

Comité Technique Paritaire

Date de réunion	Date limite de dépôt des dossiers
Jeudi 20 février 2014	20 janvier 2014
Mardi 3 juin 2014	2 mai 2014
Mardi 30 septembre 2014	29 août 2014
Jeudi 27 novembre 2014	31 octobre 2014

Commission de réforme

Dates	Heures
Vendredi 24 janvier 2014	De 8h30 à 10h30
Vendredi 21 février 2014	De 8h30 à 10h30
Vendredi 21 mars 2014	De 8h30 à 10h30

Comité médical départemental

Dates	Comité
Lundi 27 janvier 2014	CDG spécialités hors psy
Lundi 10 février 2014	CDG toutes spécialités
Lundi 24 février 2014	CDG spécialités hors psy
Lundi 10 mars 2014	CDG toutes spécialités
Lundi 24 mars 2014	CDG spécialités hors psy
Lundi 14 avril 2014	CDG toutes spécialités
Lundi 28 avril 2014	CDG spécialités hors psy
Lundi 12 mai 2014	CDG toutes spécialités
Lundi 26 mai 2014	CDG spécialités hors psy
Mercredi 11 juin 2014	CDG toutes spécialités
Lundi 23 juin 2014	CDG spécialités hors psy

Vous pouvez consulter l'agenda du Centre de Gestion, **en cliquant ici.**